

Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität: die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik seit dem Ende der sechziger Jahre

Müller-Jentsch, Walther

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller-Jentsch, W. (1979). Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität: die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik seit dem Ende der sechziger Jahre. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 185-205). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136798>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Walther Müller-Jentsch
Projektgruppe Gewerkschaftsforschung

Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität

Die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik seit dem Ende der sechziger Jahre

Aufgabe meines Referats ist es, empirische Befunde über Veränderungen in den industriellen Beziehungen oder - in der von uns gewählten Terminologie - in den Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der BRD seit Ende der sechziger Jahre mitzuteilen. Ich beziehe mich dabei auf die von der Projektgruppe Gewerkschaftsforschung am Institut für Sozialforschung seit 1975 durchgeführten Untersuchungen über die Lohn- und Leistungs politik in vier Wirtschaftszweigen (Metallverarbeitende, Chemische und Druckindustrie sowie Öffentlicher Dienst), die hauptsächlich auf sektoraler und exemplarisch auf betrieblicher Ebene unternommen wurden.

Gegenstand des Referats sind zum einen die Veränderungen im Konfliktverhalten der abhängig Beschäftigten und der Arbeitsmarktparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und zum anderen deren Auswirkungen auf die Funktionsweise des dualen Systems der Interessenvertretung als dem für die BRD charakteristischen System institutionalisierter Konfliktregelung.

I.

Bevor auf das Konfliktverhalten näher eingegangen wird, ist es angebracht, an dieser Stelle eine kurze Beschreibung des dualen Systems und seiner Funktionen einzufügen. Als zeitlicher Fixpunkt wird dabei der Stand gegen Ende der sechziger Jahre gewählt. Zu diesem Zeitpunkt hatten sich unter dem Einfluß der langen Prosperitätsphase die wesentlichen Charakteristika herausgebildet.

Charakteristisch für das Verhandlungssystem der BRD ist die rechtlich-institutionelle Trennung von Betriebsverfassung und Tarifautonomie. Damit wird nicht nur ein zweistufiges System der Interessenvertretung konstituiert (wie es für

die meisten kapitalistischen Länder üblich ist), sondern zugleich die Grundlage für eine institutionelle und organisatorische Trennung der betrieblichen von der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gelegt. Mit anderen Worten: Betriebsräte fungieren nicht als gewerkschaftlich kontrollierte Vertretungsorgane im Betrieb - wie etwa die Shop Stewards in Großbritannien -, sondern als von der Gewerkschaft formal unabhängige Institution, was schon darin zum Ausdruck kommt, daß sie von der gesamten Belegschaft (und nicht nur von den Gewerkschaftsmitgliedern) gewählt werden. Und andererseits ist der gewerkschaftliche Vertrauensleutekörper als gewerkschaftliche Untergliederung im Betrieb kein Verhandlungsorgan zwischen Belegschaft und Betriebsleitung. Der institutionellen Trennung entspricht eine arbeitsteilige Interessenvertretung mit relativ festen Zuständigkeiten und rechtlich fixierten Durchsetzungsformen. Auf betrieblicher Ebene kann - über die tarifvertraglichen Regelungen von Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit hinaus - praktisch die gesamte Palette der Arbeiterinteressen zum Verhandlungsgegenstand gemacht werden. Allerdings verfügt die betriebliche Interessenvertretung nur über begrenzte Sanktionsmittel, um diese Interessen auch gegen den Widerstand der Unternehmer aktiv durchzusetzen. Durch die gesetzliche Verpflichtung zur absoluten Friedenspflicht sind den Betriebsräten Kampfmaßnahmen aller Art untersagt; Druckmittel sind allenfalls die Androhung des Kooperationsentzugs oder Arbeitsgerichtsklagen. - Auf sektoraler (industrieller) Ebene verfügt die Gewerkschaft über ungleich wirkungsvollere Sanktionsmittel zur Durchsetzung der von ihr vertretenen Interessen als der Betriebsrat, da Gesetzgebung und Rechtsprechung ihr, wenn auch unter eingeschränkten Bedingungen (Ultima ratio, Sozialadäquanz, Verhältnismäßigkeit der Mittel), das Streikmonopol eingeräumt haben. Wenngleich die gewerkschaftliche Interessenvertretung rechtlich zwar nicht von vornherein auf bestimmte Gegenstandsbereiche festgelegt ist, so hat sie sich in der Vergangenheit jedoch auf die Gratifikationsseite der Arbeit konzentriert: neben Rahmenregelungen über Entlohnungsmethoden, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen waren dies vor allem Lohnfragen.

In der arbeitsteiligen Struktur des dualen Systems spiegelt sich somit eine funktionale Differenzierung der Konfliktverarbeitung wider. Für die auf der (betrieblichen) Ebene der Einzelkapitale - als Folge unternehmerischer Investitionsentscheidungen, produktionstechnologischer Veränderungen und arbeitsorganisatorischer Rationalisierungen - entstehenden Interessenkonflikte über Fragen der Produktionskontrolle stehen charakteristischerweise nur schiedlich-friedliche Regelungsmechanismen zur Verfügung. Auf der (sektoralen) Ebene der

Branchenkapitale, wo das Spektrum der zu regelnden Konfliktgegenstände notwendigerweise auf wenige generalisierte und aggregierte Interessen eingeschränkt ist, kann die Konfliktregelung auch auf dem Wege des Arbeitskampfes erfolgen.

Auf dieser Asymmetrie zwischen Konfliktgegenständen und Konfliktaustragungsformen basiert im wesentlichen der Selektionsmechanismus des dualen Systems. Interessen qualitativer Art, insbesondere jene, die sich auf job control richten, werden durch die betrieblichen Konfliktregelungsinstitutionen gewissermaßen "kleingearbeitet", meist auf dem Wege der Monetarisierung "entqualifiziert". In dem Maße, in dem qualitative Interessen auf betrieblicher Ebene absorbiert werden, wird die gewerkschaftliche Interessenvertretung auf sektoraler Ebene entlastet; sie kann sich auf die Wahrnehmung quantitativer, d.h. aggregierbarer Interessen - Lohn und Arbeitszeit - beschränken. Indem Lohn- und Arbeitszeitinteressen auf sektoraler Ebene aggregiert und generalisiert werden, kann über brancheneinheitliche Vereinbarungen zugleich eine Standardisierung der Lohnkosten und Arbeitszeiten herbeigeführt werden, ohne daß diese rigide in die betriebliche Praxis umgesetzt werden müßte. Vermittels der betrieblichen Verhandlungssysteme können sie den unternehmensspezifischen Gegebenheiten flexibel angepaßt werden. Auf diese Weise bleiben den Einzelkapitalen hinreichende Autonomiespielräume für eine eigenständige Lohnpolitik und langfristige Personalplanung erhalten. Diese Leistungen können als die Flexibilitätsfunktion des dualen Systems bezeichnet werden.

Diese funktionalen Leistungen des dualen Systems sind nicht allein den Rechtsnormen zuzuschreiben, sie basieren gleichermaßen auf organisatorischen und politischen Voraussetzungen. Zwischen diesen und den Rechtsnormen besteht ein Verhältnis der Korrespondenz, nicht der Determination. An organisatorischen Voraussetzungen sind zu nennen: erstens das bei den Tarifverbänden vorherrschende Industrieprinzip, das die Entstehung großflächiger Tarifbereiche begünstigt; zweitens das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, das - in Verbindung mit dem Industrieprinzip - die konkurrierende Interessenvertretung innerhalb eines umgrenzten Organisationsbereichs unterbindet; drittens die in den Tarifverbänden beider Seiten wirksame und sich gegenseitig stützende Tendenz zur Zentralisierung der Tarifpolitik. Zu den politischen Voraussetzungen zählt vor allem der Verzicht der Gewerkschaften auf eine systematische Betriebspolitik. In der Vergangenheit hat es zwar Ansätze zu einer solchen Politik gegeben (Betriebsnahe Tarifpolitik; Stärkung der Vertrauensleute); sie müssen jedoch heute als gescheitert angesehen werden. Mit ihnen ist auch der Versuch

mißlungen, die durch die Rechtsnormen konstituierten Diskontinuitäten zwischen den beiden Vertretungsebenen mit divergierenden Regelungsmechanismen durch eine zweistufige gewerkschaftliche Interessenvertretung zu überbrücken.

Für das durch die gewerkschaftliche Praxis akzeptierte und gestärkte duale System ist folgendes Paradox charakteristisch. Durch die Diskontinuität zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung wird der Transfer qualitativer Interessen auf die sektorale Ebene systematisch erschwert. In ihrer Funktion als professionalisierte Interessenvertreter, die schon aus wahltaktischen Gründen an unmittelbaren Erfolgen interessiert sein müssen, ist von den Betriebsräten schwerlich zu erwarten, daß sie die an sie herangetragenen Beschwerden und konkreten Interessen unter dem Aspekt gewerkschaftlicher Vereinheitlichung wahrnehmen, bündeln und weitergeben. Die Gewerkschaften ihrerseits sind als bürokratisierte Apparate zwar in der Lage, quantitative Interessen zu aggregieren; viel schwieriger gestaltet sich der Prozeß einer Vereinheitlichung qualitativer Interessen zu einer von allen Mitgliedern getragenen Forderungskonzeption. Wenn somit der Interessentransfer von der betrieblichen auf die gewerkschaftliche Ebene - soweit es sich nicht um quantitative Interessen handelt - ungemein erschwert wird, sichert andererseits die relative Machtlosigkeit der betrieblichen Interessenvertretung einen Machttransfer auf die sektorale Ebene. Dadurch daß betriebliche Kollektive ihr Kampfpotential in der Regel nicht für betriebliche Interessenkonflikte ausnutzen können, wird es für die Gewerkschaft gewissermaßen für tarifpolitische Zielsetzungen abrufbar.

Unsere These ist, daß das hier skizzierte duale System der Interessenvertretung durch seine Filterwirkungen den Charakter der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit wesentlich mitbestimmt. Das heißt: Zur Erklärung konkreter Konfliktsituationen und Auseinandersetzungen reicht der Rekurs auf ökonomische Lage, Interessenpotential und Betroffenheit nicht aus. Zwar ist die Berücksichtigung dieser Momente als Ausgangsbedingungen für eine Realanalyse unabdingbar - will man einen institutionalistischen bias vermeiden -; inwieweit sie jedoch verhaltensrelevant werden, hängt entscheidend von der "Verarbeitung" durch das duale System ab. Diese These soll im folgenden Abschnitt an den neuen Konfliktphänomenen der siebziger Jahre erläutert werden.

II.

Um die Veränderungen im Konfliktverhalten der abhängig Beschäftigten und der Tarifparteien deutlich zu machen, bietet sich ein intertemporaler Vergleich mit folgender Periodisierung an: die erste Periode vom Ende der fünfziger bis Mitte der sechziger Jahre (kurz: sechziger Jahre) läßt sich als eine Phase kontinuierlichen Wachstums und ständiger Reallohnsteigerungen bei hohem Niveau der Beschäftigung kennzeichnen; die zweite Periode vom Ende der sechziger Jahre bis heute (kurz: siebziger Jahre) zeichnet sich hingegen durch größere zyklische Schwankungen im wirtschaftlichen Wachstum und der Beschäftigung, mit Übergang zur langjährigen Massenarbeitslosigkeit, aus; auch die Lohn-einkommen sind in diesen Jahren starken Schwankungen unterworfen. Die auffälligsten Veränderungen im Konfliktverhalten der siebziger Jahre, die später noch zu differenzieren sein werden, lassen sich wie folgt resümieren:

Die erste Veränderung betrifft das Niveau der Arbeitskämpfe. Gegenüber den sechziger Jahren hat die Intensität der Konflikte deutlich zugenommen; dies gilt sowohl für den Indikator Streikbeteiligte und noch mehr für das Streikvolumen (verlorene Arbeitstage). So hat sich die jahresdurchschnittliche Beteiligung gegenüber den sechziger Jahren mehr als verdoppelt und das Streikvolumen sogar vervierfacht. Während in den sechziger Jahren nur in einem Jahr (1963) mehr als 500.000 Ausfalltage gezählt wurden, sind es in dem achtjährigen Zeitraum der siebziger Jahre bereits fünf Jahre (1971, 1973, 1974, 1976, 1978). In den Jahren 1971 und 1978 wurden die höchsten Werte an Ausfalltagen seit der Wiedereinführung der Arbeitskampfstatistik im Jahre 1949 gezählt.

Die zweite Veränderung betrifft die Konfliktgegenstände. In den sechziger Jahren waren Arbeitskämpfe ausschließlich Lohnkonflikte, wenn man einmal von dem Schleswig-Holstein-Streik 1956/57 um die Lohnfortzahlung absieht. In den siebziger Jahren erhielten nichtmonetäre Forderungen - zumindest in den manifesten Konflikten - eine gleichwertige Bedeutung. Nachdem erstmals in der inoffiziellen Streikwelle 1973 auch Forderungen nach Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eine - wenn auch untergeordnete - Rolle gespielt hatten, wurden noch im gleichen Jahr in einem Streik der IG Metall (Bezirk Stuttgart) "Humanisierungsforderungen" durchgesetzt. In den großen Arbeitskämpfen des Jahres 1978

(Druckindustrie, Metallverarbeitung, Stahlindustrie) standen nichtmonetäre Forderungen - im weitesten Sinne: der Schutz vor negativen Rationalisierungsfolgen - im Zentrum der Auseinandersetzungen.

Neu für die Arbeitskampfgeschichte der BRD - und damit komme ich zur dritten Veränderung - sind auch die Konfliktformen: zum einen das Auftreten von Wellen inoffizieller Streiks (1969; 1973) und zum anderen die Häufung von großflächigen Aussperrungen. Gab es in den sechziger Jahren nur eine größere Aussperrung (1963 in der Metallindustrie), so sind in den siebziger Jahren bereits fünf Aussperrungen (davon allein drei im Jahre 1978) verhängt worden.

Was die Trägergruppen der Konflikte der siebziger Jahre betrifft, so zeigten sich auch hier Veränderungen, wenngleich weniger spektakulärer Art. Neben den Kerngruppen der Industriearbeiterschaft aus Metall-, Druck- und Stahlindustrie traten - vor allem in den frühen siebziger Jahren - auch Beschäftigtengruppen in Erscheinung, die in der bisherigen Streikgeschichte der Bundesrepublik allenfalls eine untergeordnete Rolle gespielt haben. So streikten 1971 erstmals seit 50 Jahren die Chemiearbeiter. Ausländische Arbeiter und Arbeiterinnen übernahmen vor allem in der Streikwelle 1973 eine aktive und initiiierende Rolle. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes trugen 1974 wesentlich zur Erhöhung der Streikaktivitäten im Dienstleistungssektor bei.

Die angeführten Veränderungen im Konfliktverhalten wurden bis jetzt auf die gesamten siebziger Jahre bezogen - sowohl auf die Phase der Vollbeschäftigung (bis Mitte 1974) wie auf die Phase der Massenarbeitslosigkeit. Wenn auch in der quantitativen Dimension der Konflikte zwischen diesen beiden Phasen keine gravierenden Unterschiede festzustellen sind, so verweisen jedoch die Differenzen in den jeweiligen Konfliktformen und -gegenständen auf unterschiedliche Ursachenkomplexe. Um zu einer Erklärung des veränderten Konfliktverhaltens zu kommen, ist es daher notwendig zwischen diesen beiden Phasen zu differenzieren.

Charakteristisch für die erste Hälfte der siebziger Jahre (1969-1974) ist ein deutlicher Anstieg in der Streikbeteiligung und dem Streikvolumen, der fast ausschließlich auf Lohnauseinandersetzungen - in Form offizieller wie inoffizieller Streikbewegungen - zurückzuführen ist. Wir wollen versuchen, diese Entwicklung im Zusammenhang mit der Funktionsweise des dualen Systems nachfolgend zu erklären.

Ökonomisch war diese Phase gekennzeichnet durch einen unerwartet schnellen und steilen Wiederaufschwung der Konjunktur nach der ersten Nachkriegsrezession und durch von Jahr zu Jahr steigende Inflationsraten. Politisch waren diese Jahre noch geprägt von der Aufbruchstimmung der Protestbewegung und dem Reformklima der Regierungszeit Brandts. Im Bewußtsein der Lohnabhängigen machte sich eine stärkere Interessenorientierung geltend, die u.a. im Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrades ihren Ausdruck fand; auf den Lohnkomplex bezogen, löste sich die langjährige Fixierung auf das Ziel der Preisstabilität zugunsten eines "dynamischen Lohnbewußtseins" (Bergmann/Müller-Jentsch 1977, S. 69 ff).

Ausgelöst wird diese Phase verstärkter Lohnkämpfe durch die Septemberstreiks 1969. Ihr realer Bedingungszusammenhang ist häufig analysiert worden, so daß wir uns hier auf das neue Phänomen der Durchbrechung traditioneller Konfliktregelungsmechanismen konzentrieren können. Mit den Septemberstreiks haben betriebliche Kollektive den üblichen Mechanismus des Interessen- und Machttransfers zur gewerkschaftlichen Ebene außer Kraft gesetzt und dadurch das traditionelle Vertretungs- und Streikmonopol der Gewerkschaften - erstmals in größerem Ausmaß - in Frage gestellt. Betrachtet man diese Bewegung im Hinblick auf die institutionelle Struktur des dualen Systems der Interessenvertretung, so sind zu ihrer Erklärung zwei Momente zu nennen: (1) Für die Reaktion der gewerkschaftlichen Lohnpolitik auf konjunkturelle Bewegungen ist - vor allem auf Grund der tarifvertraglichen Laufzeiten - eine strukturell bedingte zeitliche Verzögerung charakteristisch. Konfliktrelevant wurde dieser Zeit-Lag im Herbst 1969, als durch den unerwartet schnellen Wiederaufschwung der Konjunktur eine rasche lohnpolitische Anpassung geboten schien, aber durch die in der Rezessionsphase vereinbarten, noch über die üblichen 12-Monats-Fristen hinausgehenden Laufzeiten die Gewerkschaften lohnpolitisch handlungsunfähig waren. (2) Infolge der starken Zentralisierungstendenzen gewerkschaftlicher Lohnpolitik in den fünfziger und sechziger Jahren hatte sich in vielen Großbetrieben eine "zweite Lohnrunde", die der tariflichen folgte, eingebürgert. Dadurch hatte sich allmählich das Lohninteresse vieler Belegschaften stärker auf die betriebliche Lohnpolitik, auf das, was die Betriebsräte zusätzlich "herausholten", gerichtet. Zum anderen wurde hierdurch die Herausbildung betrieblicher Kommunikationsstrukturen begünstigt, in denen engagierte Betriebsräte und Vertrauensleute häufig die Schlüsselrolle einnahmen. Vermittels solcher informeller Gruppenstrukturen und Informationsnetze können erfahrene Betriebsfunktionäre die Belegschaften aktivieren und mobilisieren, wenn beispiels-

weise die Gewerkschaften zur Unterstützung ihrer Lohnverhandlungen betriebliche Warnstreiks wünschen. Daß sie aber auch dazu dienen können, eigenständiges Belegschaftshandeln zu initiieren, machten die Septemberstreiks deutlich. Bis auf wenige Ausnahmen waren die führenden Kader in den Septemberstreiks gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte oder Vertrauensleute.

Der erfahrene Legitimationsverlust zwang die Gewerkschaften, den Lohninteressen ihrer Mitglieder stärker Rechnung zu tragen - eine Notwendigkeit, die durch eine zweite Welle inoffizieller Streiks im Jahre 1973 nachdrücklich betont wurde. Nicht nur die gestiegenen Erwartungen auf eine Beteiligung am wirtschaftlichen Wachstum, sondern auch die verstärkt erhobenen egalisierenden Lohnforderungen (Fest- und Sockelbeträge) deuteten auf eine veränderte Qualität der Lohninteressen hin; deren Berücksichtigung machte den Einsatz gewerkschaftlicher Kampfmittel häufiger als früher notwendig. Allerdings führte die Phase militanter Lohnpolitik nicht zu einer prinzipiellen Überprüfung der bisherigen Praxis. In einigen Gewerkschaften forderten oppositionelle Gruppen und mit ihnen verbundene hauptamtliche Funktionäre Veränderungen der institutionellen Vertretungsstruktur. Ihre Konzeptionen - Mitbestimmung am Arbeitsplatz; betriebsnahe Tarifpolitik - sahen eine stärkere Einbeziehung der Vertrauensleute und Mitglieder in den Prozeß der Interessenvertretung vor. Mit der betriebsnahen Tarifpolitik wurde die Institutionalisierung eines streikfähigen gewerkschaftlichen Verhandlungssystems im Betrieb und damit die partielle Rückverlagerung des gewerkschaftlichen Durchsetzungspotentials von der sektoralen auf die betriebliche Ebene angestrebt. Aufgrund der weitreichenden Konsequenzen für die innerverbandliche Machtstruktur fanden diese Konzeptionen jedoch keine Zustimmung bei den gewerkschaftlichen Führungsapparaten. In der IG Metall konnte der Führungsspitze als Konzession allein die Rückkehr zu bezirklichen - statt bundesweiten - Tarifverhandlungen abgerungen werden.

Gaben die gewerkschaftlichen Führungsapparate damit auch nur dem Druck von unten nach, ohne ihre bisherige Politik grundsätzlich in Frage zu stellen, so hatte dies jedoch weiterreichende Konsequenzen für die tarifpolitische Praxis. Ein Ergebnis der häufigeren - offiziellen wie inoffiziellen - Lohnkämpfe war der für die Geschichte der Bundesrepublik beispiellose Umverteilungserfolg zugunsten der abhängig Beschäftigten (die bereinigte Lohnquote stieg von 1969 bis 1975 um 4,5 Prozentpunkte an), der freilich zum Teil wieder durch erhöhte Steuer- und Sozialabgaben eingeschränkt wurde. Dennoch manifestierte sich darin

eine - zumindest temporäre - Einschränkung der quantitativen Selektionsleistungen des dualen Systems. Lohninteressen konnten in dieser Phase nicht auf den wachstumskonformen Konzessionsspielraum eingegrenzt werden. Das durch inoffizielle Streikwellen in Frage gestellte Vertretungsmonopol konnten die Gewerkschaften nur um den Preis einer Verletzung der Imperative des Kapitalverwertungsprozesses zurückgewinnen.

Standen bis Mitte der siebziger Jahre lohnpolitische Fragen eindeutig im Zentrum der Auseinandersetzung, so kündigt sich in dieser Phase doch bereits eine Entwicklung an, die in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre neben die Lohninteressen auch leistungs- und beschäftigungspolitische Interessen in den Vordergrund treten ließen. Nach der Rezession 1966/67 hatte das westdeutsche Kapital eine "leistungspolitische Offensive" eingeleitet, die die Rationalisierung der Arbeitsorganisation und des Produktionsprozesses zum Ziele hatte (Schmiede/Schudlich 1976, S. 352-432). Ihre arbeitsorganisatorischen Rationalisierungen umfaßte u.a. die erweiterte Anwendung von Leistungslohnsystemen; die Einführung von Systemen vorbestimmter Zeiten (MTM) als Instrumente der Personal- und Arbeitsplanung sowie zur Leistungsbeurteilung; die bessere Ausnutzung des Anlagekapitals durch Ausdehnung der Schichtarbeit, Anordnung von Sonderschichten, Erhöhung des Arbeitstempos. Gekoppelt wurden diese Maßnahmen häufig mit technologischen Rationalisierungen, die insbesondere in der Druckindustrie (Ersetzung des Bleisatzes durch den Fotosatz) und in Bereichen der Metallindustrie (Einführung der Mikroelektronik) gravierende Folgen zeitigten.

Die Auswirkungen dieser Rationalisierungen für die soziale Lage und Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten wurden lange Zeit durch die günstige Arbeitsmarktsituation überdeckt. Solange die Produktion ausgeweitet wurde, gingen die Rationalisierungsmaßnahmen - trotz technologischer Freisetzungen in einzelnen Sektoren - mit einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsvolumens einher, die sich vornehmlich aus ausländischen Arbeitern und aus neu (oder erneut) in ein Beschäftigungsverhältnis eintretenden Frauen speiste. Diese zum größten Teil unqualifizierten Arbeitskräfte bekamen die negativen Rationalisierungsfolgen früher und stärker zu spüren als die durch die Arbeitsmarktlage zunächst noch geschützten qualifizierten Arbeiter, die zu meist den Stammbeflegschaften angehörten.

Die in dieser Phase von den Rationalisierungsfolgen am härtesten betroffenen Gruppen - Ausländer, Frauen, Unqualifizierte, Randbeflegschaften - sind auch innerhalb der Gewerkschaften marginalisierte Gruppen; nicht nur liegt ihr Or-

ganisationsgrad erheblich unter dem der männlichen Facharbeiter, sondern auch ihre Repräsentanz in den Entscheidungsgremien ist wesentlich geringer als ihr Mitgliederanteil. Daher verfügen sie nicht, wie die männlichen Facharbeiter, über einen organisatorischen Hebel zur Verteidigung ihrer Interessen. Bezeichnend ist, daß die von der Rationalisierungsoffensive am stärksten Betroffenen im Verlauf der spontanen Streikbewegung 1973, die als eine "Lohnnachschlag-Bewegung" begonnen hatte, erstmals konkrete Forderungen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhoben haben. Zu erwähnen ist hier allerdings, daß noch im gleichen Jahr die IG Metall in Baden-Württemberg ebenfalls Forderungen dieser Art mit einem offiziellen Streik durchzusetzen versuchte. Der Arbeitskampf um den Lohnrahmentarifvertrag II verdient aus drei Gründen besondere Erwähnung: (1) Die in dieser Auseinandersetzung erhobenen Forderungen entsprangen einer eigenständigen Tarifkonzeption des traditionell kampfstarken und progressiven IG-Metall-Bezirks, die dieser infolge der nach den Septemberstreiks durchgesetzten Regionalisierung der Tarifpolitik nunmehr in einem offiziellen Streik vertreten konnte. (2) Bezirksleitung und zuständige Gremien hatten in geschickter Weise die verschiedenartigen Interessen einzelner Beschäftigtengruppen (Leistungslöhner, ältere Arbeitnehmer, Fließbandarbeiter, repetitive Teilarbeiter) zu einem Forderungspaket zusammengeschnürt, das sowohl der forcierten Leistungs politik des Kapitals Schranken setzen als auch den gewerkschaftlichen Vorstellungen von der "Humanisierung der Arbeit" zum Durchbruch verhelfen sollte. (3) Mit dem LRTV II wurde der Versuch unternommen, die Diskontinuität zwischen den beiden Vertretungsebenen des dualen Systems durch die stärkere Anbindung der Betriebsräte an die gewerkschaftliche Politik zumindest partiell zu überbrücken. Dies geschah einmal durch die Fixierung von Mindestnormen und Rahmenregelungen für Arbeitsbedingungen und Lohnfragen, die das Mitbestimmungsrecht inhaltlich konkretisierten und zum anderen durch die Vorschrift, die generellen Tarifnormen durch ergänzende betriebliche Vereinbarungen in die reale Praxis umzusetzen.

Für die zweite Hälfte der siebziger Jahre (1974-1978) ist die mit dem Ausbruch der bislang tiefsten Wirtschaftskrise der BRD zunächst praktizierte Anpassungspolitik der Gewerkschaften charakteristisch. Ihre zurückhaltende Lohnpolitik konnte zeitweise kaum die Inflationsraten kompensieren; den vielfältigen Krisenmaßnahmen der Unternehmer setzten sie keinen organisierten Widerstand entgegen; wo sich die Betroffenen zur Wehr setzten, fanden sie allenfalls moralische Unterstützung. Erst mit dem Streik in der Druckindustrie 1976 kündigte sich eine Wende in der gewerkschaftlichen Politik an, die 1978 in vier

großen Streiks (Seehäfen, Druckindustrie, Metallverarbeitung, Stahlindustrie) ihren Ausdruck fand. Bemerkenswert ist, daß die Mehrzahl dieser Streiks nicht-monetäre Forderungen zum Gegenstand hatten. Auch die Unternehmer verschärfen ihre Arbeitsk Kampfmaßnahmen: allein in dem dreijährigen Zeitraum verhängten sie vier große Flächenaussperrungen. Versuchen wir nun, auch diese Entwicklung im Zusammenhang mit der Funktionsweise des dualen Systems der Interessenvertretung zu erklären.

Ökonomisch ist diese Phase gekennzeichnet durch eine Wachstumskrise, die die negativen Effekte der mannigfachen Rationalisierungsmaßnahmen - in Form von Freisetzungen, Herabgruppierungen, Entwertung von beruflichen Qualifikationen etc. - ungleich stärker hervortreten läßt als in der vorangegangenen Phase; neu ist zudem die Erfahrung eines anhaltend hohen Niveaus der Unterbeschäftigung. Politisch zeichnet sich mit dem Regierungswechsel von Brandt auf Schmidt ein Ende der sozialdemokratischen Reformpolitik und der an sie gerichteten Erwartungen ab. Der fehlende Druck von seiten der Gewerkschaften machte es Bundesbank und Regierung leicht, ihre seit 1973 praktizierte restriktive Geld- und Wirtschaftspolitik fortzusetzen, die dem Ziel der Geldwertstabilität höhere Priorität einräumt als dem der Vollbeschäftigung. Wie die Befunde jüngerer sozialwissenschaftlicher Untersuchungen (Arbeitsgruppe soziale Infrastruktur 1976; Bierbaum et al. 1976) vermuten lassen, haben in dieser Phase auch Verschiebungen im Bewußtsein der Lohnabhängigen und damit im gewerkschaftlichen Interessenpotential stattgefunden. Die in der Prosperitätsphase aufgebauten lohnpolitischen Anspruchsmuster zerfielen zugunsten einer Orientierung an der Sicherung der Beschäftigung und des erreichten Lohnniveaus. Vielfach stand dahinter auch die Erwartung, daß es - ähnlich wie in der Rezession 1966/67 - wieder zu einem baldigen Konjunkturaufschwung kommen werde.

Diese Verschiebungen im Interessenpotential erklären, warum die Gewerkschaften sich in der Lohnpolitik zurückhalten konnten, ohne daß sie unter ähnlichen Legitimationsdruck gerieten wie in der ersten Hälfte der siebziger Jahre. Folge dessen war, daß in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre der Umverteilungserfolg teilweise wieder rückgängig gemacht wurde. Spontane Streiks, soweit sie in dieser Phase auftraten, richteten sich primär gegen Entlassungen, Betriebsstillegungen und andere Krisenmaßnahmen. Wenn auch Widerstandsaktionen dieser Art zum Teil die spektakuläre Form von Betriebsbesetzungen annahmen, so blieben sie doch insulare Konflikte, die zudem in Regionen auftraten, in denen die Arbeitslosenquote ohnehin hoch war, so daß bei weiteren Entlassungen die Be-

troffenen kaum mit alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten rechnen konnten. Die mit jeder spontanen Arbeitsniederlegung verbundenen persönlichen Risiken verlieren in solchen Situationen an Gewicht.

Die anfängliche Zurückhaltung der Gewerkschaften gegenüber den bedrohlichen sozialen Folgen der Krisenstrategie von Kapital und Staat erklärt sich nicht allein aus der Loyalitätsbindung zur sozialdemokratisch geführten Regierung und der Hoffnung auf einen baldigen Konjunkturaufschwung nach dem Muster von 1968/69 (eine Hoffnung übrigens, die sie zunächst den restriktiven, antikeynesianischen Charakter der Wirtschaftspolitik ignorieren ließ). Nicht minder wichtig für dieses Verhalten war die Krisenpolitik der Betriebsräte, die einen Interessentransfer von der betrieblichen auf die gewerkschaftspolitische Ebene zunächst verhinderte.

Die Situation kollektiver Existenzbedrohung durch Massenentlassungen wurde von den Betriebsräten in Kooperation mit den Unternehmensleitungen zunächst relativ friktionslos verarbeitet. So wurde in vielen Großbetrieben, insbesondere im Fahrzeugbau, der Beschäftigtenabbau nicht durch Massenentlassungen, sondern durch Aufhebungsverträge mit finanziellen Abfindungen vorgenommen. Dadurch wurden die Krisenlasten nicht nur nach dem herkömmlichen Kompensationsprinzip monetarisiert, sondern auch noch individualisiert. Empirische Untersuchungen über betriebliche Beschäftigungspolitik (Dombois 1976; Mendius/Schultz-Wild 1976) ergaben, daß die - ob mit oder ohne Aufhebungsvertrag - ausgeschiedenen und entlassenen Beschäftigten ein bestimmtes Sozialprofil aufweisen: in der Mehrzahl sind es jene bekannten Gruppen mit geringen Arbeitsmarktchancen (Ausländer, Frauen, jüngere und ältere angelernte Arbeiter). Bei der vorgenommenen Auswahl deckten sich die betrieblichen Selektionskriterien weitgehend mit den Selektionskriterien der Betriebsräte. Waren Unternehmensleitungen daran interessiert, eine dispoible (d.h. auch umsetzungsfähige) und betrieblich qualifizierte Stammbeslegschaft - u.U. auch durch zeitweilige Kurzarbeit - zu halten, angelernte und "undisziplinierte" Arbeiter dagegen herauszudrängen, so richtete sich das Interesse der Betriebsräte auf die Aufrechterhaltung des stabilen Kerns ihrer Wählerschaft, der in der Regel von gewerkschaftlich organisierten Stammarbeitern gebildet wird.

Für das Ausbleiben größerer manifester Konflikte als Folge des in den ersten Krisenjahren massiert vorgenommenen Personalabbaus stellt sich - neben der Monetarisierung und Individualisierung der Krisenlasten - somit als drittes Er-

klärungsmoment die differentielle Krisenbetroffenheit heraus, die den gesellschaftlichen Marginalisierungstendenzen korrespondiert: jene Gruppen, die die Krisenlasten hauptsächlich zu tragen haben, sind aufgrund ihrer geringen Qualifikation und ihrer unzureichenden Repräsentanz in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungsorganen kaum organisations- und konfliktfähig.

Freilich konnten die Betriebsräte zur Rechtfertigung ihrer Krisenpolitik, die aufgrund der beschriebenen Mechanismen kollektiv-solidarischen Aktionen weitgehend den Boden entzog, auf die mangelnde Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisationen in jenen Fällen verweisen, in denen es zu Widerstandsaktionen der Belegschaften gekommen war und die letztlich auch mit Sozialplänen aufgefangen worden waren (z.B. Demag-Kalletal). Andererseits ist nicht von der Hand zu weisen, daß eine größere Unruhe und umfassendere Mobilisierung in den Betrieben die Gewerkschaften zum Handeln gezwungen hätten. Für die Richtigkeit dieser Vermutung sprechen auch die jüngsten Arbeitskämpfe um Fragen der Arbeitsplatz- und Besitzstandssicherung. Sie demonstrieren, daß die beschriebenen Mechanismen der Krisenverarbeitung und Konfliktabsorbierung auf betrieblicher Ebene an Wirksamkeit eingebüßt haben.

Daß schließlich - im Fortgang der Krisen- und Rationalisierungsmaßnahmen - beschäftigungs- und leistungspolitische Interessen von der betrieblichen auf die gewerkschaftliche Ebene verlagert wurden und dort zum manifesten Konfliktgegenstand gemacht werden konnten, war einem komplexen Prozeß zuzuschreiben, als dessen wesentliche Momente wir die folgenden identifizieren können: (a) Neben den Freisetzungseffekten zeitigten die forcierten Rationalisierungen und Innovationen in steigendem Maße auch negative Auswirkungen auf erworbene Qualifikationen (Dequalifizierung) und auf das erreichte Lohnniveau (Abgruppierung). (b) Von diesen Maßnahmen wurden zunehmend auch die gewerkschaftlich gut organisierten Stammbeschaftungen und traditionellen Facharbeitergruppen wenn nicht schon betroffen, so doch zunehmend bedroht. (c) Um Rationalisierungsfolgen dieser Art zu kompensieren, standen den Betriebsräten kaum Mittel zur Verfügung; eine Monetarisierung hätte den von den Unternehmensleitungen angestrebten Kosteneinsparungseffekt zunichte gemacht. (d) Durch Maßnahmen dieser Art wurden zentrale tarifvertragliche Vereinbarungen unterlaufen (so die im Manteltarifvertrag für die Druckindustrie festgelegten Besetzungsregeln) bzw. gegen die Interessen der Beschäftigten ausgenutzt (so die im Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie vereinbarte Analytische Arbeitsplatzbewertung).

(e) Die Tatsache, daß die Arbeitslosigkeit über Jahre hinweg die Millionen-grenze kaum unterschritt, machte die Erfolglosigkeit staatlicher Beschäftigungs-politik offensichtlich.

In summa: Je mehr sich abzeichnete, daß die von den Krisen- und Rationalisie-rungsmaßnahmen ausgehenden Bedrohungen existentieller Lohnarbeiterinteressen weder durch die betriebliche Interessenvertretung noch durch staatliche Wirt-schafts- und Sozialpolitik wirksam abgewendet werden konnten, desto stärker gerieten die Gewerkschaften unter Erwartungsdruck von seiten der Mitglieder, ihre tarifpolitische Praxis der neuen Situation anzupassen. Dies galt um so mehr für jene Gewerkschaften, deren Kerngruppen von den Rationalisierungsmaß-nahmen zentral betroffen wurden.

So war es kein Zufall, daß die Qualifikations- und Beschäftigungsproblematik zuerst in der Druckindustrie zum Gegenstand offizieller Kampfmaßnahmen wurde. Denn hier wurden mit der Einführung des Fotosatzes die traditionellen Berufs-gruppen der Schriftsetzer, die zugleich die "Speerspitze" der gewerkschaftli-chen Organisation darstellen, in ihrer beruflichen Existenz bedroht. Auch der Arbeitskampf in der Stahlindustrie, in der alle Beschäftigten zu den Stammbe-legschaften gezählt werden können, hatte letztlich die Stabilisierung der Be-schäftigungsverhältnisse und nicht etwa die Wiedereingliederung von Arbeitslo-sen in den Produktionsprozeß zum Ziel. Anders aber als in der Druckindustrie, in der die gewerkschaftliche Forderung eine Übertragung traditioneller Be-satzungsregeln für Facharbeiter auf die neue Technik anstrebte, kämpften die Stahlarbeiter mit einer generalisierten Forderung - 35-Stunden-Woche - um die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze. In der Metallverarbeitung schließlich wurde der Kampf gegen die in vielen Bereichen drohende oder mögliche Lohnabgruppie-rung mit Forderungen geführt, die einen Angriff auf das Lohnsystem selbst dar-stellten (kollektive Absicherung).

Gemessen an Lohnkompromissen, bei denen üblicherweise zwei Drittel bis drei Viertel der Ausgangsforderungen erzielt werden, hatten die Tarifkonflikte um Fragen der Arbeitsplatz- und Besitzstandssicherung recht bescheidene Ergebnis-se zu verzeichnen. Dies ist zum großen Teil auf den massiven und zentral ko-ordinierten Widerstand der Arbeitgeberverbände zurückzuführen, was schon in der häufigeren Anwendung des Kampfmittels der Aussperrung zum Ausdruck kam. Falsch wäre es indessen, diesen Widerstand als einen "Generalangriff auf die Gewerkschaften" zu interpretieren, wie es von Gewerkschaftsseite getan wurde.

Primär richtete er sich gegen die Grenzüberschreitung traditioneller Gewerkschaftspolitik. Nachdem die Gewerkschaften Interessen aufgegriffen hatten, die üblicherweise auf der betrieblichen Ebene "kleingearbeitet" werden und deren Durchsetzung eine Beschränkung des unternehmerischen Rationalisierungspotentials zur Konsequenz gehabt hätte, ging es den Arbeitgeberverbänden darum, die auf die sektorale Ebene verlagerten qualitativen Interessen zu neutralisieren, letztlich die Gewerkschaften wieder auf das traditionelle sozial- und lohnpolitische Handlungsfeld zurückzudrängen.

III.

Abschließend sollen die Auswirkungen des veränderten Konfliktverhaltens auf die Funktionsweise des dualen Systems der Interessenvertretung diskutiert werden. Diese Diskussion erfolgt in drei Schritten: im ersten wird das Konfliktverhalten der siebziger Jahre mit der Reife- und Integrationsthese, wie sie insbesondere von nordamerikanischen Theoretikern, aber auch von einigen westdeutschen Autoren vertreten wird, konfrontiert; im zweiten wird die von orthodoxen Marxisten, u.a. der Marburger Schule, vertretene These der Verschärfung der Klassenkämpfe problematisiert; im dritten schließlich soll expliziert werden, worin die relative institutionelle Stabilität des dualen Systems der Interessenvertretung begründet ist und von welchen Entwicklungen ihr möglicherweise destabilisierende Konsequenzen drohen.

Die These von der Integration der Gewerkschaften in das gesellschaftliche Institutionensystem kann als ein Teilaspekt der Modernisierungstheorie angesehen werden. Sie besagt, daß im Fortgang sozialer Differenzierungs- und Partizipationsprozesse eine Sphäre autonomer Konfliktregelung ausgegliedert wurde, zu deren Trägerorganisationen die Arbeitsmarktparteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, avancierten. Die öffentliche Anerkennung der Gewerkschaften und ihres Streikrechts war gebunden an die Einhaltung bestimmter Regeln der Konfliktaustragung und an die Begrenzung der Konfliktgegenstände auf Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Amerikanische Sozialwissenschaftler wie Lester (1958) und Ross/Hartmann (1960) sehen in dieser Entwicklung einen inneren und äußeren Integrationsprozeß, der die Gewerkschaften reifen läßt ("mature unionism") und das Kampfmittel des

Streiks allmählich überflüssig macht ("withering away of strikes"). In der BRD hat vor allem Weitbrecht (1969) eine ähnliche Position vertreten; Anleihen an die Konzeption vom "reifen Gewerkschaftswesen" finden sich auch in den Streeckschen Arbeiten. Es läßt sich nicht bestreiten, daß in diesen Arbeiten reale Entwicklungen und Zusammenhänge angemessen beschrieben werden; ihr Bias liegt in der Überschätzung institutioneller Regelungen bei systematischer Vernachlässigung sozio-ökonomischer Rahmenbedingungen und ihrer Veränderungen. Deutlich kommt dies in dem folgenden Zitat Weitbrechts zum Ausdruck: "Je entwickelter jedoch ein System der Tarifaufonomie ist, desto seltener wird ein Streik werden, desto mehr spielt sich die Auseinandersetzung in dem sozial und ökonomisch notwendigen Rahmen ab, der durch die Interessen der Parteien gesteckt ist." (Weitbrecht 1969, S. 228). Dies ist die deutsche Version der Ross/Hartmann-These vom "withering away of strikes". Sie kann heute als falsifiziert angesehen werden. Ein wesentlicher Grund für die Fehlprognose scheint darin zu liegen, daß in diesen Theorien ökonomische Dynamik und Interessenantagonismus eskamotiert werden. Soweit ökonomische Bedingungen thematisiert werden, gehen die Autoren - mehr oder weniger explizit - von einem kontinuierlichen Wachstum aus, das die Verteilungs- und Beschäftigungsproblematik derart entschärft hat, daß zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern jederzeit Kompromisse möglich sind. In diesem Kontext haben Streiks nur noch einen demonstrativen Charakter. Veränderungen im unternehmerischen Konzessionsspielraum aufgrund immanent ökonomischer Entwicklungen sowie die unter Rentabilitäts Gesichtspunkten vorgenommenen permanenten Umstrukturierungen des Produktionsprozesses und die davon ausgehenden Interessenverletzungen fallen dabei konzeptionell heraus.

Zum anderen wird die gesellschaftliche Integration der Arbeiterklasse, meist mit Hinweisen auf formale Bürgerrechte, Vollbeschäftigung und Reallohnsteigerungen begründet, in diesen Theorien stark überschätzt. Im Hinblick auf die britische Situation hat Goldthorpe (1978) jüngst die These vertreten, eine "reife Arbeiterklasse" zeige aufgrund ihrer mangelnden moralischen und sozialen Integration in die bestehende Ordnung eine wachsende Bereitschaft, ihre ökonomischen und politischen Machtmittel zu gebrauchen, um materielle Verbesserungen durchzusetzen oder drohende Verschlechterungen abzuwehren - selbst um den Preis ernsthafter wirtschaftlicher Störungen und politischer Unruhen.

Voreilig wäre es indessen darin eine Bestätigung der These von der Verschärfung der Klasseengegensätze und Zuspitzung der Klassenkämpfe zu sehen, wie sie etwa in Arbeiten der Marburger Schule (z.B. Steinhaus 1975; Deppe 1979, insb. S. 220) oder des Projekts Klassenanalyse vertreten wird. Zwar stellen weder die InstitutionalistInnen noch die orthodoxen MarxistInnen in Abrede, daß soziale Kämpfe auch in Zyklen auftreten, dennoch sehen beide Positionen darin einen linearen Trend, sei's zur sozialfriedlichen, sei's zur klassenkämpferischen Entwicklung, angelegt. Gleichermaßen gilt dies für die "entgegenwirkenden Tendenzen" - eine Argumentationsfigur, die suggeriert, daß sich letztlich die "Haupttendenz" durchsetzen wird.

Die zuvor beschriebenen neuen Konfliktpotentiale lassen sich kaum auf einer dieser beiden Entwicklungslinien verorten. Die Extrapolationen der InstitutionalistInnen wurden bereits als falsifizierte Hypothese gekennzeichnet. Hinsichtlich der These sich zuspitzender Klassenauseinandersetzungen ist kritisch anzumerken, daß die gewerkschaftliche Praxis, auch in ihren manifesten Konfliktformen, noch weit entfernt von einer genuinen Klassenpolitik ist. Einer genaueren Analyse kann der sektionale und partikularistische Charakter der gewerkschaftlichen Kämpfe in den letzten Jahren nicht verborgen bleiben. Dies bezieht sich einmal auf die Forderungsstrategie generell, die auf die Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse und die Absicherung des sozialen Status von "Arbeitsplatzbesitzern", nicht aber auf die Wiedereingliederung von - zu einem wachsenden Anteil bereits längerfristig - Arbeitslosen abzielt. Zum anderen sind die in den Forderungen noch erkennbaren "allgemeinen Interessen" (kollektive Absicherung; 35-Stunden-Woche für alle) in den getroffenen Tarifvereinbarungen zu gruppenspezifischen Regelungen und sozialpolitischen Übergangslösungen zusammengeschumpft.

Eine zentrale Schwäche des Marburger Ansatzes besteht in der Vernachlässigung institutioneller und organisationsstruktureller Dimensionen, die auf die Gewerkschaftspolitik bestimmenden Einfluß haben. Dem Sachverhalt, daß die Gewerkschaften mit ihrer Politik den durch den segmentierten Arbeitsmarkt vermittelten Fraktionierungen in der Arbeiterklasse nicht entgegenwirken, sondern - wenn auch unbeabsichtigt - zu ihrer Verfestigung beitragen, wird keine größere Bedeutung beigemessen, obgleich durch diese Praxis der Erwartung, daß sich daraus die Perspektive für einen gruppen- und branchenübergreifenden Klassenwiderstand entwickeln könnte, der Boden entzogen wird.

Die soeben vorgenommene negative Abgrenzung gegenüber zwei Positionen, die hier - das muß fairerweise gesagt werden - sicherlich verkürzt und ohne die notwendigen Differenzierungen referiert wurden, diente dem heuristischen Zweck, unsere eigene Position e contrario deutlich zu machen. Gleichwohl steht damit ein positives Resümee unserer Ausgangsfrage nach den Auswirkungen der neuen Konfliktphänomene und -potentiale auf die Funktionsweise des dualen Systems der Interessenvertretung noch aus.

Wurden zu Beginn des Referats in der Interessenselektion und der Flexibilisierung vereinbarter Lohn- und Arbeitsbedingungen die zentralen funktionalen Leistungen des dualen Systems hervorgehoben, so ist nunmehr zu fragen, ob die skizzierten Veränderungen im Konfliktverhalten der siebziger Jahre Ausdruck eines Verlusts an Selektivität und Flexibilität des dualen Systems darstellen und ob damit die soziale Stabilität der "industriellen Beziehungen" ernsthaft erschüttert wurde.

Unsere These, die hier vorweggenommen werden soll lautet, daß die duale Struktur der Interessenvertretung - trotz der langjährigen Massenarbeitslosigkeit und der beschriebenen neuen Konfliktpotentiale - eine erstaunliche Stabilität bewahrt hat. Zu den Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre in Italien und Frankreich, im Gefolge breiter Massenbewegungen, durchgesetzten Veränderungen der institutionellen Vertretungsstrukturen in Form neuer betrieblicher und gewerkschaftlicher Basisorgane gibt es für die Bundesrepublik keine Parallele. Die funktionale Differenzierung der Konfliktverarbeitung hat sich bislang als strukturell stabil erwiesen.

Dies bedeutet indessen nicht, daß alles beim alten geblieben wäre. Bei gleichbleibender institutioneller Struktur sind Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder auf beiden Vertretungsebenen umfangreicher geworden. Bereits die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 trug dem im Laufe der sechziger Jahre und als Folge der tarifpolitischen Zentralisierungstendenzen expandierenden Aufgaben und Zuständigkeiten der Betriebsräte Rechnung. Ihre Mitwirkungsrechte wurden auf neue Gebiete (Leistungsentgelte, Sozialpläne, Kurzarbeit, Überstunden) ausgedehnt. Diese Änderungen legen die Schlußfolgerung nahe, daß das seit Ende der sechziger Jahre gerade in diesen Bereichen sich ansammelnde Konfliktpotential durch neue Partizipationsregelungen entschärft wurde.

Mit dem wachsenden Problemdruck auf betrieblicher Ebene, vor allem durch die in großem Maßstab durchgeführte Rationalisierungs- und Krisenpolitik des Kapitals, und infolge der immer deutlicher hervortretenden Erfolglosigkeit staatlicher Vollbeschäftigungspolitik sah sich auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung mit neuen Problemen konfrontiert, die zu einer inhaltlichen Ausweitung der Tarifpolitik führte. Mit anderen Worten: Einige Gewerkschaften griffen Interessen auf, die in der Vergangenheit häufig durch betriebliche oder staatliche Institutionen abgedeckt worden waren. Damit ist zweifellos die bis dahin unbestrittene Dominanz der Lohnpolitik innerhalb der gewerkschaftlichen Praxis eingeschränkt worden, die Wahrnehmung der "neuen", qualitativen Interessen erfolgte jedoch weitgehend mit der herkömmlichen gewerkschaftlichen Methodik: mit gruppen- und branchenspezifischen Sonderregelungen (Sektionalismus), mit sozialplanähnlichen Übergangslösungen und finanziellen Abfederungen (Monetarisierung). Obwohl die Ausgangsforderungen in der Konsequenz auf eine Einschränkung des unternehmerischen Handlungsspielraums bei der Ausschöpfung des Rationalisierungspotentials abzielten, weisen die Vereinbarungen in dieser Hinsicht nur geringe Erfolge auf, wobei freilich nicht übersehen werden darf, daß das - partiell durchgesetzte - Prinzip der materiellen Besitzstandsicherung ein Potential enthält, das dem industriellen Leistungsprinzip Grenzen nach unten zieht (Sperrklinkeneffekt). Insgesamt gesehen konnte sich jedoch die in den Forderungen enthaltene Logik gegen die Logik des Kapitalverwertungsprozesses allenfalls marginal durchsetzen.

Da die auf betrieblicher wie gewerkschaftlicher Ebene stattgefundene Ausdehnung des Spektrumsvertretener Interessen über den Zuwachs neuer Regelungsbe-
reiche für beide Vertretungsebenen erfolgte, kann dies als eine dynamische Anpassung des dualen Systems an neue Problemlagen interpretiert werden. Voreilig wäre es indessen, von diesen Anpassungsprozessen auf eine Art Ultrastabilität des dualen Systems zu schließen.

In einigen der großen Gewerkschaften und in zahlreichen Großbetrieben haben die internen Auseinandersetzungen über Charakter und Inhalt der Interessenvertretung an Schärfe zugenommen. Zu nennen sind einmal die Konflikte um die Interessenpolitik der Betriebsräte anlässlich der Betriebsratswahlen 1975 und 1978. Diese Auseinandersetzungen können dahingehend interpretiert werden, daß die durch die Rationalisierungsoffensive des Kapitals ausgelösten betrieblichen Probleme den Mangel eines kampffähigen gewerkschaftlichen Betriebsorgans offen-

sichtlich gemacht haben, und daß aktive und interessenbewußte Gruppen diesen Mangel durch die faktische Umfunktionalisierung des Betriebsrats in ein betriebliches Widerstandsorgan gegen die "Gewalttaten des Kapitals" (Marx) zu kompensieren trachten. - Hinzuweisen ist zum zweiten auf die innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen über tarifpolitische Strategien und Arbeitskampftaktiken (IG Metall) sowie über den Charakter der gewerkschaftlichen Basisorgane, der Vertrauensleutekörper (IG Chemie). Hierbei geht es einmal darum, den Verselbständigungstendenzen der gewerkschaftlichen Führungsapparate (in Form von professionalisierter Stellvertreterpolitik und Selbstrekrutierung) durch Einflußnahme der betrieblichen Mitgliederbasis auf Inhalt und Formen der Interessenvertretung entgegenzuwirken, und zum anderen um die Aufhebung der Diskontinuitäten zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Vertretungsebene.

Diese Einbußen an interner Legitimität, die Betriebsräte und Gewerkschaftsführungen durch aktive Wähler- und Mitgliedergruppen zur Zeit erfahren, müssen im Kontext der weiteren sozio-ökonomischen Entwicklung gesehen werden. Da die Konfliktverarbeitungsfähigkeit des dualen Systems einerseits auf der - durch die Arbeitsmarkt-Segmente vorstrukturierten - Fragmentierung der Interessenslagen und der Partikularisierung der Konflikte beruht, andererseits an organisatorische und politische Voraussetzungen seitens der Gewerkschaften gebunden bleibt, würden im Falle zunehmender Interessenverletzungen, auch der jetzt noch relativ privilegierten Beschäftigtengruppen, sowohl die Mechanismen der Konfliktabsorption wie die politisch-organisatorischen Bestandsvoraussetzungen des dualen Systems in Frage gestellt. Freilich ginge damit noch nicht ein qualitativer Wandel der Interessenpolitik zwingend einher; denkbar wäre auch, daß es dann allein durch die Zunahme gruppenbezogener Militanz und die volle Ausnutzung der jeweiligen Markt- und Machtchancen zu einer Paralyse des dualen Systems käme.

Benutzte Literatur

- Arbeitsgruppe Soziale Infrastruktur 1976: Wirtschaftliche Rezession, Konfliktpotential und Reformbestrebungen in der Arbeitnehmerschaft - Bericht über eine empirische Untersuchung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr.6/1976
- Bergmann, J. und Müller-Jentsch, W. 1977: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Bd. 2: Gewerkschaftliche Lohnpolitik im Bewußtsein der Funktionäre, Frankfurt/Main
- Bierbaum, Chr. et al. 1976: Trend zum Konservativen? - Ergebnisse einer Untersuchung von Bewußtsein und politischen Einstellungen der Arbeitnehmer, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 7/1976
- Dombois, R. 1976: Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: Leviathan Nr. 4/ 1976
- Deppe, F. 1979: Autonomie und Integration, Materialien zur Gewerkschaftsanalyse, Marburg
- Goldthorpe, J.H. 1978: The Current Inflation: Towards a Sociological Account, in: F.Hirsch / J.H.Goldthorpe (ed.), The Political Economy of Inflation, London
- Lester, R.A. 1958: As Unions Mature, Princeton
- Mendius, H.-G. und Schultz-Wild, R. 1976: Personalabbau und Interessenvertretung durch den Betriebsrat, in: Leviathan Nr. 4/1976
- Müller-Jentsch, W. 1979: Streiks und Streikbewegungen in der Bundesrepublik 1950-1978, in: J.Bergmann (Hg.), Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt/Main
- Ross, A.M. und Hartmann, P.T. 1960: Changing Patterns of Industrial Conflict, New York - London
- Schmiede, R. und Schudlich, E. 1976: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt/Main
- Steinhaus, K. 1975: Streiks in der Bundesrepublik 1966-1974, Frankfurt/Main
- Weitbrecht, H. 1969: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie, Berlin (West)